

Persepsi terhadap Beban Kerja pada Dosen dengan Tugas Tambahan Perception of Workload on Lecturers with Additional Tasks

**Nurdin Ardalepa, Yulia Hairina, dan Shanty Komalasari
Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin**

Abstract

Lecturers are professionals and scientists with the main task of transforming, developing, and disseminating science, technology, and art through research, education, and of course community service. One of the efforts to improve the ability of lecturers is to pay attention to their workload. The workload received by the individual can produce pressure that is manifested under certain conditions. Preliminary studies conducted by the author, namely lecturers with additional tasks who received assignments regarding optimizing the Tri Dharma of higher education also turned out to be charged with administrative affairs of institutions, coupled with human resource problems. The research used is a qualitative type with a case study approach. The subject is a lecturer with additional assignments at the Islamic Psychology Study Program, Faculty of Ushuluddin and Humanities UIN Antasari Banjarmasin. Data collection techniques using interview techniques. The data analysis technique uses data collection, data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results of the study obtained different perceptions of the workload of 4 subjects.

Keywords: Lecturers with Additional Tasks, Perception, Workload.

Abstrak

Dosen merupakan tenaga profesional dan ilmuwan dengan tugas utama melakukan transformasi, pengembangan, dan penyebarluasan ilmu, teknologi, dan seni melalui penelitian, pendidikan, dan tentunya pengabdian masyarakat. Usaha untuk meningkatkan kemampuan dosen salah satunya memperhatikan beban kerjanya. Beban kerja yang diterima individu bisa menghasilkan tekanan yang termanifestasi pada kondisi tertentu. Studi pendahuluan yang dilakukan penulis yaitu dosen-dosen dengan tugas tambahan mendapatkan tugas mengenai optimalisasi Tri Dharma perguruan tinggi juga ternyata dibebankan dalam urusan institusi yang sifatnya administratif, ditambah lagi dengan permasalahan sumber daya manusia. Penelitian yang digunakan jenis kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Subjek adalah dosen dengan tugas tambahan di Prodi Psikologi Islam Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik wawancara. Teknik analisis data menggunakan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian didapatkan persepsi yang berbeda-beda terhadap beban kerja dari 4 subjek.

Kata kunci: Beban Kerja, Dosen dengan Tugas Tambahan, Persepsi.

Dosen adalah tenaga profesional dan ilmuwan dengan tugas utama melakukan transformasi, pengembangan, dan penyebarluasan ilmu, teknologi, dan seni melalui penelitian, pendidikan, dan tentunya pengabdian masyarakat. Dosen sumber daya yang sangat potensial bagi perguruan tinggi, karena dosen bisa memberikan pelayanan yang bermutu tinggi pada mahasiswa. Hal ini menunjukkan bahwa perguruan tinggi bergantung pada kinerja dosen sehingga perlu diperhatikan agar memiliki kinerja yang maksimal. Kemampuan dosen diukur dari beban pekerjaan yang mencakup kegiatan pokok, yaitu melakukan perencanaan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan evaluasi dalam kegiatan belajar, melakukan bimbingan dan latihan, melaksanakan penelitian, melakukan pengabdian masyarakat, serta mengemban tugas tambahan (Zulkifli, 2016).

Usaha untuk meningkatkan kinerja individu salah satunya memperhatikan beban kerjanya (Rolos, Sambul, & Rumawas, 2018). Beban kerja mengacu pada rangkaian tuntutan tugas yang diterima pekerja sebagai upaya, dan aktivitas atau pencapaian (Gawron, 2019). Beban kerja yang diterima individu bisa menghasilkan tekanan yang termanifestasi pada kondisi tertentu, sehingga menuntut individu menghabiskan tenaga atau konsentrasi tinggi dan harus diselesaikan dalam periode waktu yang ditentukan (Reza, 2016). Jika kemampuan individu lebih tinggi daripada beban kerja yang diterima, akan memunculkan perasaan bosan (Rolos, 2018). Sebaliknya, beban kerja yang berlebihan dibanding kemampuan individu akan memunculkan lelah secara fisik maupun mental dan reaksi emosi (Wijaya, 2018). Beban kerja yang didapatkan individu harus sesuai dan berimbang dengan kemampuan fisik, kognitif serta keterbatasannya dalam menerima beban kerjanya (Tarwaka & Bakri, 2004).

Beban kerja dosen ditetapkan dari Undang-Undang Republik Indonesia mengenai Tri Dharma Perguruan Tinggi, yaitu tentang aturan beban kerja dosen. Dosen dibebankan tugas untuk melaksanakan tugas meliputi: (1) mendidik dan mengajar, (2) meneliti dan mengembangkan ilmu, (3) mengemban tugas tambahan pada administrasi atau manajemen pada Perguruan Tinggi tempatnya bertugas, serta (4) melakukan pengabdian masyarakat (UIN Antasari, 2018). Beban kerja memiliki rentang yaitu 12 sks (paling sedikit) dan 16 sks (paling banyak) per semester sesuai pengkualifikasian akademik. Tetapi ada pengecualian pada dosen yang mendapatkan tugas memimpin Perguruan Tinggi hingga pada tingkat program studi,

maka dosen hanya wajib melaksanakan dharma pendidikan minimal 3 (tiga) sks (PP RI No 37 Tahun 2009). Dalam hal ini, Dekan mendapatkan beban 4 SKS untuk kewajiban mengajar dan Ketua dan Sekretaris Jurusan mendapat beban 6 SKS untuk kewajiban mengajar (UIN Antasari, 2018).

Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin merupakan salah satu fakultas yang diminati di kota Banjarmasin. Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin memiliki 4 prodi yaitu Psikologi Islam, Aqidah Filsafat Islam, Studi Agama-Agama, dan Tafsir Hadist. Prodi Psikologi Islam merupakan program studi yang paling banyak jumlah mahasiswanya yaitu kurang lebih 150 mahasiswa pertahun. Prodi Psikologi Islam Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin adalah satu-satunya Jurusan Psikologi Islam yang ada di Kalimantan. Pada usianya yang kurang lebih 14 tahun, prodi berkembang dengan cukup pesat dan menggembirakan dari berbagai aspek. Prodi Psikologi Islam memiliki tenaga pengajar tetap berjumlah 11 (pi.uin-antasari.ac.id).

Studi pendahuluan yang pada empat dosen dengan tugas tambahan di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin, hasil observasi didapatkan hasil yaitu dosen-dosen dengan tugas tambahan mendapatkan tugas mengenai optimalisasi Tri Dharma perguruan tinggi juga ternyata dibebankan dalam urusan institusi yang sifatnya administratif, ditambah lagi dengan permasalahan sumber daya manusia, seperti kurangnya dosen tetap pada fakultas ataupun jurusan yang dimiliki sedangkan mahasiswa bertambah setiap tahunnya. Dosen juga mendapat tugas untuk melakukan bimbingan akademik maupun skripsi yang terus bertambah setiap tahunnya, juga problem lain seperti dosen yang membimbing mahasiswa di luar keahliannya. Lebih lanjut lagi dari hasil wawancara pada salah satu dosen dengan tugas tambahan yang menjadi Ketua Prodi di salah satu jurusan di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora, didapatkan hasil bahwa beliau mendapatkan SKS lebih dari standar yang telah ditetapkan oleh aturan yakni 3 sampai 6 SKS. Lebih lanjut lagi dengan tugas yang diberikan, subjek mengaku merasa kesulitan untuk mengatur jadwal mengajar, melakukan bimbingan akademik, maupun skripsi dengan jumlah mahasiswa yang tiap tahunnya terus bertambah. Lain halnya dengan hasil wawancara pada dosen dengan tugas tambahan lainnya yang juga Ketua Prodi, beliau merasa beban kerja yang di berikan walaupun berlebih itu adalah hal yang

dinikmati dan ia merasa tidak terbebani, malah sebaliknya dengan beban kerja ini beliau akan banyak belajar.

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa dosen yang dibebankan tugas tambahan mendapatkan beban kerja yang berlebih dari pedoman yang disebutkan di atas namun dari kedua respon yang ditunjukkan dari kedua dosen dengan tugas tambahan itu berbeda. Pernyataan tersebut dikuatkan oleh Yussyaf & Putra (2019) yang mengatakan positif maupun negatif dari beban kerja salah satunya diakibatkan persepsi individu. Robbins & Judge (2018) mendefinisikan persepsi mencakup proses individu melakukan pengorganisasian dan mengartikan kesan indera sehingga memunculkan makna pada lingkungan individu.

Persepsi terhadap beban kerja merupakan pengukuran seseorang berdasar tuntutan tugas terkait pekerjaan dimana individu memberikan penilaian aktivitas fisik maupun mental yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu dalam suatu pekerjaan berdampak positif atau negative (Yussyaf & Putra, 2019). Apabila persepsi seseorang positif maka dirinya merasakan beban kerja tersebut tantangan yang menjadikan individu lebih bersungguh mengerjakan tugas sehingga dapat bermanfaat bagi dirinya maupun tempat kerja (Saputri & Prabowo, 2015). Penelitian tentang persepsi terhadap beban kerja penting dilakukan karena terlalu banyak pekerjaan tentu akan meningkatkan perasaan atau persepsi individu semakin buruk terhadap pekerjaan. Apabila persepsi negatif terhadap beban kerja lebih tinggi, menyebabkan individu ingin memiliki niatan berhenti bekerja dan mencari pekerjaan lain yang menurutnya lebih baik (Tirtaputra, Tjie, & Salim, 2017).

Persepsi terhadap beban kerja *urgent* untuk diteliti karena mempengaruhi variabel lain. Menurut Saputri & Prabowo (2015), persepsi terhadap beban kerja yang positif berperan menentukan *employee engagement*. *Employee engagement* menunjukkan seseorang yang fokus pada tujuan, yang menjadi bukti dari adanya penyesuaian diri, inisiatif, ketahanan individu, dan usaha dalam organisasi. Ramadhan & Nurtjahjanti (2017) menjelaskan persepsi terhadap beban kerja yang negatif mempengaruhi individu melakukan *cyberloafing*. *Cyberloafing* mengacu penggunaan teknologi internet tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, dilakukan untuk kepentingan pribadi pada jam kerja. Susanti & Indrawati (2014) juga mengatakan persepsi terhadap beban kerja yang negatif juga berperan mempengaruhi individu melakukan intensi

agresi. Intensi agresi merupakan keadaan pikiran individu yang diarahkan untuk melakukan perilaku yang bertujuan melukai perasaan atau menyakiti.

Berdasarkan paparan sebelumnya persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang penting untuk diteliti khususnya pada dosen dengan tugas tambahan. Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui gambaran persepsi terhadap beban kerja pada dosen dengan tugas tambahan.

Metode

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan studi deskriptif. Karakteristik subjek dalam penelitian ini adalah (1) pria/wanita, (2) dosen tetap, (3) mengemban tugas tambahan. Subjek dipilih berdasarkan kriteria yaitu (1) Z yang mendapat tugas tambahan sebagai Ketua Lembaga Mutu, (2) S yang mendapat tugas tambahan sebagai dekan, (3) M yang mendapat tugas tambahan sebagai sekretaris, dan (4) I yang juga mendapatkan tugas tambahan sebagai sekretaris. Penelitian ini dilakukan di kota Banjarmasin. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik wawancara semi terstruktur, dilakukan secara langsung dan online via telpon. Teknik analisis data menggunakan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Kredibilitas data menggunakan triangulasi waktu yaitu cara melakukan pengecekan dengan wawancara, observasi, atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda (Sugiyono, 2017).

Hasil

Hasil penelitian didapatkan gambaran beban kerja akan terlihat dari aspek-aspek beban kerja yaitu (1) beban waktu, (2) beban usaha mental, dan (3) beban psikologis (Tarwaka, Bakri, & Sudiajeng, 2004). Aspek Beban waktu merupakan intensitas waktu luang, interupsi atau overlap diantaranya aktivitas pekerjaan dengan jadwal yang ditentukan (Tarwaka, Bakri, & Sudiajeng, 2004). beban waktu yang diterima subjek sebagai dosen dengan tugas tambahan yaitu keempat subjek mendapatkan beban waktu bekerja kisaran tujuh sampai 8 jam sehari. Subjek Z menerima beban waktu 4 sampai 7 jam sehari, subjek S 8,5 jam sehari, dan subjek I

dan M yang menghabiskan 8 jam sehari. Dalam hal ini semua melebihi beban kerja dosen dengan tugas tambahan yang berkewajiban mengajar 3-6 sks seminggu.

Kedua, aspek beban usaha mental yaitu besarnya usaha secara mental yang menggunakan konsentrasi pada aktivitas pekerjaan dalam waktu tertentu (Tarwaka, Bakri, & Sudiajeng, 2004). Gambaran aspek beban mental pada subjek yaitu keempat subjek memerlukan konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini memberikan konsekuensi pada Subjek Z yang harus datang pagi-pagi ke kantor dan bekerja jam 1 sampai 2 pagi karena dianggap jam yang efektif dalam bekerja. Menurut subjek Z pekerjaannya yang memerlukan konsentrasi meliputi saat menyampaikan perkuliahan, mengoreksi, dan membimbing mahasiswa konsultasi skripsi.

Beban mental yang diterima subjek S dalam pekerjaannya dikarenakan ada penilaian dari Lembaga tertentu yaitu BKD dosen. Subjek M merasa bebean mental yang diterimanya dari pekerjaan memerlukan berdiskusi dengan teman-teman wakil dekan sebagai solusinya. Menurut subjek M beban mental pekerjaannya sebagai dosen dan sekretaris mengharuskan subjek menyediakan waktu khusus sekitar satu atau satu setengah jam untuk bisa berkonsentrasi dalam mengajar. Subjek I merasa beban kerjanya memerlukan konsentrasi dan harus fokus untuk meminimalisir kesalahan. Menurut subjek I mengatakan beban mental yang menyebabkan harus berkonsentrasi tinggi saat harus mengawal mahasiswa yang terancam DO untuk segera lulus. Ini juga diakibatkan harusnya menjaga kebijakan agar tetap kondusif. Menurut subjek I mengatakan beban mental juga meningkat tinggi apabila melibatkan anggaran dan memerlukan kehati-hatian.

Ketiga, aspek, beban tekanan psikologis merupakan besarnya resiko, frustrasi, kegelisahan yang dalam aktivitas pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Tarwaka, Bakri, & Sudiajeng, 2004). Dari keempat subjek hanya subjek Z mendapatkan beban psikologis, sedangkan subjek S, M, I menyatakan tidak merasakan beban tekanan psikologis. Gambaran tekanan psikologis yang dialami subjek Z yaitu stres, tertekan dan gelisah karena bertolak belakang dengan pekerjaan yang diinginkan. Beban psikologis disebabkan seperti ketidaksiapan mengajar, sedang tidak mood yang bisa menyebabkan kesulitan menjawab pertanyaan-pertanyaan mahasiswa. Hal ini terjadi di awal karir subjek Z.

Sedangkan subjek S, M dan I gambaran beban psikologis yang diterima dalam pekerjaannya yaitu subjek S merasa beban pekerjaannya tidak menjadikan subjek bingung dan tidak terlalu menghiraukan beban pekerjaan dengan alasan jabatan tugas tambahan pekerjaan bisa saja berubah. Subjek M tidak mengalami kegelisahan dan kebingungan yang diakibatkan beban pekerjaannya. Subjek M merasa bisa mengatasi beban pekerjaannya dengan bermusyawarah atau bertanya kepada yang berkompetensi. Subjek I berpendapat beban psikologis yang diakibatkan pekerjaan dosen dan tugas tambahannya rendah saja. Menurut subjek I berpendapat resiko yang diterima dari pekerjaannya yaitu stres dan gesekan dengan sejumlah kepentingan.

Adapun gambaran persepsi subjek terhadap beban kerjanya yaitu: pertama aspek kognitif, aspek ini mengenai pemikiran individu dari pandangan, pengetahuan, pengalaman masa lalu, dan pengharapan cara berpikir (Walgito, 2003). Ketiga subjek yaitu subjek Z, S dan M mempersepsikan negatif dari kognitifnya mengenai beban pekerjaan yang subjek, sedangkan subjek I mempersepsikan positif dari sisi kognitif. Alasan subjek z yaitu subjek mengaku bahwa lemah di bagian tulis menulis atau penelitian. Subjek S mengatakan beban kerja menjadikan performa subjek menjadi tidak maksimal dalam bekerja disebabkan memiliki fokus yang berbeda. Hal ini disebabkan seringkali tugas yang diterima sebagai dosen dan dekan berbenturan harus hadir di dua tempat yang berbeda. Subjek M beralasan beban kerja tugas tambahannya sebagai sekertaris menjadikan subjek tidak fleksibel. Sedangkan subjek I beranggapan beban kerjanya merupakan hal yang positif yaitu ladang perbuatan baik dan pembelajaran bagi dirinya yang akan bermanfaat bagi dirinya di masa depan.

Kedua, persepsi terhadap beban kerja dari aspek afeksi. Aspek afeksi mengenai evaluasi baik buruk dari keadaan emosi dan perasaan individu terhadap objek tertentu (Walgito, 2003). Atau bisa juga secara sederhana diartikan menyangkut emosi individu terhadap sesuatu hal. Dari keempat subjek S, M, dan I persepsi afektif yang muncul yaitu menyukai pekerjaannya atau senang dengan pekerjaan dan beban kerja yang ada dalam pekerjaannya dalam hal ini dosen dengan tugas tambahan, sedangkan subjek Z mengatakan tidak menyukai dan tidak pula membencinya. Persepsi afektif yang menyukai bisa di katakan memiliki perasaan yang cenderung positif kepada beban kerja yang dimiliki. Begitu juga halnya Z, walaupun masih

tidak secara jelas memberikan persepsinya secara afeksi terkait beban kerja yang dimilikinya, namun perasaannya juga tidak ke arah negatif.

Ketiga, persepsi terhadap beban kerja dari aspek konasi. Konasi terkait sikap, perilaku, motivasi, aktivitas individu terhadap objek tertentu (Walgito, 2003). Keempat subjek memunculkan persepsi konasi yang berbeda-beda yaitu permasalahan beban kerja ini disikapi subjek Z dan subjek S dengan cara berfikir positif tentang beban yang diterima dari tugas yang dibebankan kepadanya sebagai dosen dan tugas tambahan. Subjek M dirinya dapat belajar manajemen diri yang diakibatkan beban kerja sebagai dosen dan sekretaris. Sedangkan subjek I bersikap demikian karena beliau termotivasi untuk memperbaiki dan membenahi tempat subjek I bekerja. Dekripsi hasil jawaban subjek maka peneliti dapat simpulkan menunjukkan persepsi yang “baik” dapat diinterpretasikan lebih mendalam lagi bahwa beban kerja yang dimiliki karena tugas tambahan dipandang secara positif.

Pembahasan

Beban kerja merujuk pada sejumlah tuntutan tugas sebagai upaya, dan aktivitas atau pencapaian (Gartner dan Murphy, 2019). Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan beban mental dan psikologis masih menimbulkan dampak negatif pada beberapa subjek. Hal ini sejalan dengan pendapat Winaya yang mengatakan beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga hasil kerja tidak sesuai dengan standar (Dilyati, Suparman, & Hermanto, 2017).

Ditemukan persepsi terhadap beban kerja yang berbeda yang diterima oleh subjek. Hal ini sebenarnya adalah hal yang sangat wajar, ketika persepsi seseorang terhadap suatu obyek adalah berbeda. Hal ini sejalan dengan pendapat Yussyaf dan Putra (2019) yaitu positif atau negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Apabila dilihat dari pengertian dari persepsi itu sendiri menurut Robbins & Judge (2018) persepsi didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera agar memberi makna kepada lingkungan individu. Persepsi merupakan salah satu aspek psikologis yang

penting bagi manusia dalam merespon kehadiran berbagai aspek dan hal-hal yang ada di sekitarnya.

Persepsi ini nantinya akan menjadi faktor psikologis yang mempunyai peranan penting dalam mempengaruhi perilaku seseorang. Persepsi yang positif maupun persepsi negatif yang akan mempengaruhi tindakan manusia yang tampak atau nyata (Arifin, Fuady, & Kuswarno, 2017). Persepsi positif yaitu persepsi yang menggambarkan segala pengetahuan (tahu tidaknya atau kenal tidaknya) dan tanggapan yang diteruskan dengan upaya pemanfaatannya. Hal itu akan di teruskan dengan keaktifan atau menerima dan mendukung obyek yang dipersepsikan. Persepsi negatif yaitu persepsi yang menggambarkan segala pengetahuan (tahu tidaknya atau kenal tidaknya) dan tanggapan yang tidak selaras dengan obyek yang di persepsi (Pratiwi, Sujana, & Haris, 2019).

Perbedaan mempersepsikan beban kerja yang di terima subjek merupakan hal yang sangat wajar, ketika persepsi seseorang terhadap suatu obyek adalah berbeda. Sobur mengungkapkan ada faktor yang mempengaruhi persepsi antara lain faktor fungsional, faktor struktural, faktor situasional dan faktor personal (Sobur, 2003). Berdasarkan hasil analisis faktor personal yang berbeda-beda dari subjek yang mempengaruhi persepsinya. Faktor personal terdiri dari pengalaman, harapan, motivasi, sosial budaya, dan pribadi individu (Sobur, 2003). Perbedaan ini dapat dilihat dari segi pengalaman yaitu suatu peristiwa yang pernah dialami seseorang, yang dalam hal ini adalah pengalaman bekerja. Perbedaan pengalaman terindikasi dari perbedaan masa kerja subjek yang berbeda-beda, subjek S sudah bekerja selama 16 tahun, subjek S 25 tahun, subjek M 12 tahun sedangkan subyek I adalah 6 tahun. Dari segi usia, yang paling lama bekerja adalah Subjek S.

Segi motivasi mempengaruhi individu dalam membentuk persepsinya. Persepsi membentuk pandangan seseorang terhadap orang lain, dunia dan segala isinya. Pada gilirannya, pandangan personal ini memotivasi seseorang untuk berpendirian dan bertindak tertentu (Sobur, 2003). Begitu halnya pada subyek, sebut saja subjek Z dengan cara berfikir positif tentang beban yang diterimanya, Subjek S termotivasi karena bermanfaat untuk menambah relasi dan wawasan karena banyak pertemuan tingkat nasional, subjek M karena

dirinya harus mampu memajemen diri, dan subjek I bersikap demikian karena beliau termotivasi untuk memperbaiki dan membenahi tempat subjek I bekerja.

Terakhir yaitu pribadi individu itu sendiri, perbedaan umur dari masing masing subjek juga menjadi faktor yang mempengaruhi persepsi yang dimiliki terhadap pekerjaannya khususnya beban kerjanya. Usia adalah umur individu yang dihitung mulai saat dilahirkan sampai ulang tahun. Semakin cukup umur, kematangan dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berpikir dan bekerja (Sobur, 2003). Subjek Z berusia 44 tahun, S berusia 50 tahun, M berusia 41 tahun, dan I berusia 39 tahun.

Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain: Pertama, jumlah subjek yang hanya berjumlah 4 orang, sehingga di rasa belum bisa menggeneralisasi hasil penelitian. Kedua, teori yang digunakan masih sedikit, dan belum mengukur tingkat beban kerja maupun persepsi terhadap beban kerja yang diterima subjek karena metode yang digunakan belum memungkinkan.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu (1) mempersepsikan negatif dari kognitifnya mengenai beban pekerjaannya, (2) persepsi afektif yang positif tentang pekerjaannya dalam hal ini dosen dengan tugas tambahan, (3) mempersepsikan positif dari konasi. Perbedaan mempersepsikan beban kerja dipengaruhi pengalaman, motivasi, dan umur.

Adapun saran peneliti untuk subjek yaitu persepsi terhadap beban kerja yang positif perlu ditingkatkan oleh subjek penelitian dengan cara belajar untuk berpikir positif mengenai beban kerja yang diberikan oleh atasannya. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan topik yang sama, diharapkan dapat melanjutkan penelitian ini maka dapat melakukan penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif agar beban kerja yang diterima bisa lebih terukur dan diketahui tinggi dan rendahnya.

Referensi

- Arifin, H. S., Fuady, I., & Kuswarno, E. (2017). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Persepsi Mahasiswa Untirta Terhadap Keberadaan Perda Syariah Di Kota Serang. *Jurnal Penelitian Komunikasi dan Opini Publik*, 21(1), 88-101.
- Dilyanti, R., Suparman, L., dan Hermanto. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Petugas Jaga di Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Mataram. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*, 1-21.
- Gawron, J. V. (2019). *Workload Measure. Third Edition*. New York: CRC Press
- Pratiwi, E., Sujana, I. N., & Haris, I. A. (2019). Persepsi dan Partisipasi Masyarakat Terhadap Penerapan Program Kerja BUMDES Dwi Amertha Sari di Desa Jinengdalem. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(1), 285-293.
- Ramadhan, H. I., Nurtjahjanti, H. (2017). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan *Cyberloafing* Pada Karyawan Biro Administrasi Umum Dan Keuangan Universitas Diponegoro. *Jurnal Empati*, 6(1), 215-220.
- Republik Indonesia. "Pedoman Beban Kerja Dosen Dan Evaluasi Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi.
- Republik Indonesia. "Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen".
- Republik Indonesia. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 Tentang Dosen.
- Reza, J. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan Motivasi Kerja Di Satuan Polisi Pamong Praja Samarinda. *Psikoborneo*, 4(3), 602 – 611
- Robbins, S., & Judge, T. A. (2018). *Essentials of Organizational Behavior. Fourteenth Edition*. New York: Pearson
- Rolos, J. K., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19-27
- Saputri, K. E., & Prabowo, S. (2015) Employee Engagement Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Beban Kerja. *Psikodimensia*, 14(1), 97-115.
- Sobur, Alex. (2003). *Psikologi Umum*. Bandung: Pustaka Setia.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Susanti, L., & Indrawati, E. S. (2014). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan Intensi Agresi Pada Teknisi Di Service Center Nissan Jakarta. *Empati*, 3(1), 1-10.
- Tarwaka., Bakri, S., & Sudiajeng, S. (2004). *Ergonomi Untuk Kesehatan, Keselamatan Kerja Dan Produktivitas*. Surakarta:Uniba Press
- Tirtaputra, A., Tjie, L. T., & Salim, F. (2017). Persepsi terhadap Beban Kerja dengan Turnover Intention pada Karyawan. *Jurnal Psikologi*, 13(2), 81-91.
- Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin, *Pedoman BKD: Beban Kerja Dosen dan Evaluasi Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin dan Kopertais Wilayah XI Kalimantan*, Banjarmasin: Lembaga Penjaminan Mutu, 2018.
- Walgito, B. (2003). *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi Press
- Wijaya, A. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pekerja Di Hotel Maxone Di Kota Malang. *Parsimonia*, 4(3), 278-288
- Yussyaf, I. A., & Putra, Y. Y. (2019). Perbedaan Persepsi Beban Kerja Personil Satpol PP Bukit Tinggi Ditinjau Dari Jenis Kelamin. *E-Jurnal Undip*, 3, 1-12
- Zulkifli. (2016). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Jabal Ghafur. *Journal Of Economic Management & Business*, 17(1),105-116.
- _____. Sejarah Psikologi Islam. Diakses pada <http://pi.fuh.uin-antasari.ac.id/sejarah/>

Submit	Review	Revisi	Diterima	Publis
20-07-2021	-	-	10-02-2022	10-02-2022

Nurdin Ardalepa, Yulia Hairina, dan Shanty Komalasari
Program Studi Psikologi Islam
Fakultas Ushuluddin dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin
 Email: nurdinsyapruddin@gmail.com